

Таблица 1. Пример расчета потребительской кооперации с населением при организации закупок молока с использованием встречной продажи товаров

Продукция	Ед. измерения	Количество	Цена за единицу, р.	Стоимость, р.
Сдано молоко сдатчиком РайПО молока за месяц	литров	250	300	75000
Встречная продажа товаров за месяц:				
Сахар	кг	3	1310	3930
Макаронные изделия	кг	5	1210	6050
Масло растительное	л	2	2600	5200
Крупа перловая	кг	3	600	1800
Батон	штук	10	600	6000
Хлеб	шт.	15	560	8400
ИТОГО продано:				31380
Разница выданная наличными деньгами				43620

Горьким РайПО широко практикуется и такой вид расчетов со сдатчиками как кредит. Сельчанин может в любой момент приобрести в кредит нужный ему товар, с условием последующей его оплаты сданным молоком, без взимания процентов, сроком на 3 месяца (табл. 2).

Таблица 2. Пример расчетов населения с потребительской кооперацией молоком за товары, полученные в виде аванса

Реализовано товаров одной семье в виде аванса	Стоимость реализованного товара	Стоимость 1 литра молока, р.	Количество молока необходимое для сдачи за полученный товар, литров	в т.ч. за месяц литров
Телевизор цветной «SELENA»	350000	300	1167	389
Стиральная машина «РИГА»	160000	300	533	178

Таким образом, новые подходы к организации заготовительной деятельности способствуют интеграции потребительского общества с личными подсобными хозяйствами и перерабатывающими предприятиями Горьковского района и улучшению торгового обслуживания сельского населения.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Готовчик В.И.

УО «Бобруйский филиал БГЭУ»

Проблема установления уровня оплаты труда и определяющих его критериев в современных условиях приобретает все более актуальное значение. Это

определяется задачами определенными в Основных направлениях социально-экономического развития республики Беларусь до 2005 года, где намечается увеличение заработной платы в 2 – 2,5 раза. Необходимостью минимизировать «утечку мозгов» к ближайшим государствам – соседям нашей страны, которые сформировали соответствующий «финансовый градиент». Решить эти проблемы в условиях ныне действующей тарифной системы невозможно, что заставляет искать новые формы и системы оплаты труда.

1. Введение индивидуальной формы оплаты труда. Создать условия для работника самостоятельно зарабатывать деньги. Особенно актуально введение ее в торговле. Каждым продавцом может быть увеличен товарооборот благодаря изначально определенному в стоимости товара цены его работы. Эту часть цены товара продавец может самостоятельно понижать или повысить для покупателя. При такой гибкой системе скидок на усмотрение продавца и если сюда добавить возможности с помощью приборов учета фиксировать все остальное, то возможности эффективного использования и оплатой за это, возрастают мгновенно.

2. Создание условий и возможностей помимо основной зарабатывать и дополнительную заработную плату.

В новых экономических условиях размер зарплаты зависит и от того, сумел ли работодатель определить ее величину, какую систему стимулов он разработал и насколько умело эта система направляет возможности и потребности работников на достижение целей предприятия. Правило оптимального найма для предприятий можно сформулировать следующим образом: расширять масштабы занятости до тех пор, пока предельная доходность труда (MRPL) выше уровня заработной платы; сокращать численность занятых, как только предельная доходность упадет ниже уровня зарплаты. Численность занятых является оптимальной, если выполняется следующее условие: заработная плата = предельной доходности труда.

3. Одним из условий решения проблемы совершенствования оплаты труда – является так же создание условий зарабатывать гораздо больше, чем определено в тарифной системе. Так, например, по данным Европейской Комиссии по исследованиям и развитию «CORDIS» лидером по материальной оценке труда преподавателя вуза является Италия, где в 1998 году средняя зарплата составила 9800 евро в месяц. Самая «неблагоприятная» страна ЕС для вузовского работника – Греция, где зарплата приблизительно 2800. Очевидным является факт, отмеченный генеральным секретарем Британских профсоюзов работников высшей школы и последиplomного образования Паулем Макней: «Большие ожидания от преподавателей и ученых и низкая оплата их труда никак не дополняют друг друга. Низкая оплата труда мешает университетам возможности привлечь и «удержать» преподавателей и исследователей мирового класса».

4. В последние годы некоторые крупные зарубежные предприятия, используя новый управленческий подход, отказываются и от индивидуальной, сдельной, и от повременной системы оплаты труда. При этом система материального стимулирования ориентируется на фактическую квалификацию работника.

5. Система оплаты труда на предприятии должны быть гибкой. Методика определения уровня заработной платы должны позволять оперативно регулировать размер заработной платы.

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ АССОРТИМЕНТОМ НА ОТДЕЛЬНЫХ РЫНКАХ

Гуртовой А.А.

УО «Белорусский государственный экономический университет»

В условиях рыночной экономики руководители предприятий все более осознают необходимость ориентации производственной деятельности на потребителя, в связи с чем возникает проблема согласования интересов потребителей и предприятий-производителей продукции через механизмы оптимизации. В связи с этим необходим поиск решения, которое бы позволило согласовать интересы потребителей и возможности и цели предприятия на рынке сбыта. В нашей работе под критерием оптимальности понимаем показатель, выражающий предельную меру эффекта принимаемого решения при сравнительной оценке альтернатив. В общем виде критерий оптимальности состоит из трех элементов: управляемых переменных x_i (объемов выпуска), параметров y_i (переменные затраты на изделия, цена, рентабельность), формы зависимости $Q=f(x_i, y_i) \rightarrow \max(\min)$.

Таким образом, под результатом оптимизации ассортимента предприятия в настоящей работе понимается такой вариант выпуска продукции, который обеспечит выполнение поставленной предприятием цели или максимально приблизит предприятие к достижению этой цели.

Целенаправленное функционирование предприятия как экономической системы по своей природе многокритериально. В качестве решения подобного вопроса предлагаются две альтернативы:

1. Считать, что все принимаемые в расчет частные критериальные показатели ведут себя качественно сходным образом, достигая одновременно своих экстремальных значений,

2. Принять тот факт, что не существует такого возможного плана производства, которому соответствовали бы экстремальные значения одновременно всех частных критериальных показателей, потому определить для них допустимые границы. В нашем исследовании, для оптимизации ассортимента предприятия мы придерживались первого из вышеназванных подходов к проблемам оптимизации. Для рассмотрения конкретных вариантов этапа оптимизации ассортимента сделаем следующие предположения:

1. Выберем в качестве приоритетной цели работы предприятия - получение максимальной или достаточной прибыли. При этом считаем, что другие возможные цели предприятия являются подчиненными основной цели, обусловленными ею и естественно вытекающими из нее;